

7. РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ ПРОГРАМИ

Результативні показники програми поділяються на «Показники продукту», які засвідчують кількість користувачів роботами та послугами, виробленими в процесі виконання програми та використовуються для оцінки досягнення цілей Програми, «Показники якості» і «Показники ефективності».

7.1. Показники продукту (послуг)

Показники продукту (послуг) відбивають кількісні індикатори виконання заходів Програми за її напрямками.

В результаті реалізації заходів Програми буде досягнуто:

№ з/п	Кількісні цільові показники за основними напрямками Програми	Індикатори виконання	
		У сфері розвитку державної служби, відсотки	У сфері розвитку місцевого самоврядування, відсотки
Підвищення ефективності діяльності місцевих органів влади			
1.	Збільшення кількості наданих адміністративних послуг	100	100
2.	Зменшення кількості скарг, отриманих від клієнтів публічних послуг	50	50
3.	Частка посад, для яких затверджені посадові інструкції з урахуванням профілів професійної компетентності посад	100	100
4.	Частка посад, для яких у посадових інструкціях містяться показники результативності	100	100
5.	Збільшення кількості програм і проектів щодо соціально-економічного розвитку та здійснення реформ, розроблених та реалізованих органом державної влади (органом місцевого самоврядування)	50	100
6.	Зменшення частки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які здійснили протиправні та корупційні діяння, порушили етичні норми	100	100
7.	Збільшення кількості терміналів систем зворотного зв'язку органів управління з зовнішнім середовищем	200	200
8.	Частка органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які впровадили внутрішні системи документообігу	100	100

№ з/п	Кількісні цільові показники за основними напрямками Програми	Індикатори виконання	
		У сфері розвитку державної служби, відсотки	У сфері розвитку місцевого самоврядування, відсотки
9.	Частка органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які впровадили системи міжвідомчої взаємодії органів влади на основі електронного документообігу	100	100
Створення ефективних механізмів управління персоналом			
10.	Збільшення кількості кадрових служб органів влади, які мають нормативно закріплені функції з управління персоналом	100	100
11.	Збільшення кількості розроблених та впроваджених методик з управління персоналом	50	50
12.	Збільшення кількості розроблених методичних посібників і рекомендацій з питань роботи з персоналом	50	50
13.	Збільшення частки вакантних посад в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, заміщених на основі конкурсу особами з кадрового резерву	100	100
Удосконалення процесу професійного розвитку персоналу			
14.	Збільшення кількості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які взяли участь в навчальних заходах і стажуванні в органі державної влади	100	100
15.	Збільшення кількості державних службовців, що пройшли навчання відповідно до регіонального замовлення з підвищення кваліфікації і стажування	50	75
16.	Збільшення кількості державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, працівників державних підприємств, установ і організацій, які підвищили кваліфікацію за дистанційною формою навчання	200	300
17.	Збільшення кількості реалізованих інноваційних освітніх програм у сфері державної служби та місцевого самоврядування	25	25

№ з/п	Кількісні цільові показники за основними напрямками Програми	Індикатори виконання	
		У сфері розвитку державної служби, відсотки	У сфері розвитку місцевого самоврядування, відсотки
18.	Частка державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, працівників державних підприємств, установ і організацій, охоплених безперервною професійною підготовкою	100	100
19.	Зменшення витрат на відрядження, пов'язаних з підвищенням кваліфікації персоналу	15	15
Підвищення престижу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування			
20.	Збільшення індексу довіри громадян до органів влади, державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	30	30
21.	Збільшення частки спеціалістів віком до 34 років, які мають стаж державної служби більше 3-х років	30	100
22.	Зменшення кількості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які звільнилися з державної служби, служби в органах місцевого самоврядування до досягнення ними граничного віку перебування на службі	30	30
23.	Зменшення плинності кадрів державного управління в області	20	20

7.2. Показники якості

Показники якості Програми оцінюються в одиницях «корисності» з точки зору споживача.

В результаті реалізації заходів Програми буде досягнуто:

Показники результату виконання	Критерії ефективності
Підвищення ефективності діяльності місцевих органів влади	
Покращення якості надання адміністративних послуг	Ступінь задоволення клієнтів публічних послуг, визначена через індикатор – ставлення громадян до влади (рівень лояльності, індекс довіри)
Здійснення оптимізації структури органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування	Упорядкування структури місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування; запровадження нових стандартів і процедур роботи

Показники результату виконання	Критерії ефективності
Створення систем контролю за діяльністю органів влади	Підвищення ефективності управлінських рішень, налагодження постійного діалогу з інститутами громадянського суспільства, залучення громадськості до процесів розробки політики
Забезпечення 100 відсоткового переходу до міжвідомчого спілкування органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування винятково через електронний документообіг	Спрощення процедури та скорочення часу роботи з документами; підвищення якості роботи виконавців через наскрізний автоматичний контроль виконання документів на всіх етапах.
Формування бенчмаркінгової мережі	Поєднання ресурсу науковців і практиків та забезпечення обміну досвідом щодо досконалості надання публічних послуг, впровадження систем якості, прийняття управлінських рішень
Створення системи зворотного зв'язку органів управління з зовнішнім середовищем	Вчасне реагування на суспільні потреби та проблеми соціально-економічного характеру
Створення ефективних механізмів управління персоналом	
Запровадження в роботу органів влади централізованого обліку вакантних посад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, оновлення змісту діяльності кадрових служб органів влади як структур управління персоналом, створення єдиного інформаційного простру з питань персоналу	Аналіз персонального складу управлінців отримання наявності взаємозв'язку між результатами оцінювання та заохоченням державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, постійно обмінюватися досвідом з питань управління персоналом в органах державного управління, розробляти політику щодо оскарження управлінських рішень та врегулювання конфліктів
Впровадження методики індивідуальної, кількісної і якісної, формалізованої оцінки кадрового потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	Вдосконалення форм і методів підбору персоналу, планування його професійного розвитку
Використання нової моделі класифікації посад державних службовців, впровадження профілів професійної компетентності посад	Сформування комплексу компетентностей персоналу, яких не вистачає при виконанні посадових обов'язків та їх використання в процесі добору на службу та її проходженні

Показники результату виконання	Критерії ефективності
Удосконалення процесу професійного розвитку персоналу	
Модернізація системи підвищення кваліфікації державних службовців, спрямованої на формування професійної команди державних службовців, здатних ефективно застосовувати набуті знання, уміння, управлінські навички на практиці, та орієнтованої на потреби споживача, якісне надання державних послуг	Підвищення рівня професіоналізму і компетентності персоналу державного управління; забезпечення доступного та безперервного навчання протягом усієї трудової діяльності; оцінка результатів навчання відповідно до розроблених стандартів якості підвищення кваліфікації; орієнтація змісту навчання на професійні компетентності і практичні потреби службовця та органу влади
Зміцнення матеріально-технічної і навчально-методичної бази системи підвищення кваліфікації кадрів, модернізація процесу навчання, запровадження інноваційних форм навчання з виростанням ІКТ	Посилення інституційної спроможності Донецького обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, забезпечення безперервності і якості підготовки персоналу
Удосконалення роботи кадрових служб з напрямку професійного розвитку персоналу	Формування індивідуальних планів розвитку персоналу, визначення змісту навчання відповідно до професійної компетентності посад та оцінки діяльності персоналу, встановлення взаємозв'язку між навчанням та просуванням по службі
Результативність механізмів формування і регулювання розвитку кадрового потенціалу	Підвищення рівня політичної, правової і організаційної культури суб'єктів кадрової політики, їх відповідальністю перед майбутніми поколіннями
Формування і підготовка Донецького регіонального кадрового резерву	Закладання основи для впровадження системи попереднього відбору кандидатів на заміщення вакантних посад. Вдосконалення методів професійної підготовки резерву кадрів
Запровадження системи оцінювання лідерських та управлінських якостей; приведення усіх тренінгових програм у відповідність до визначених компетентностей лідерства	Забезпечення ефективної підтримки лідерства у процесі управління персоналом

Показники результату виконання	Критерії ефективності
Наявність в органах влади (установах) підготовлених експертів з питань адаптації та впровадження норм та стандартів Європейського Союзу у конкретних секторах державного управління	Посилення спроможності державних органів (установ) щодо адаптації та впровадження норм та стандартів Європейського Союзу у ключових сферах співробітництва між Україною та ЄС
Підвищення престижу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування	
Розробка збалансованої системи показників результативності професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	Впровадження системи мотивації працівників за результатами роботи
Створення системи проектного управління і освоєння методів командної роботи	Впровадження принципів проектного менеджменту в управлінські процеси органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування
Розвиток регіональних механізмів соціальних гарантій і додаткового страхування державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	Підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування
Визначення переліку заходів щодо нематеріального стимулювання персоналу державного управління	Отримання інструментарію щодо застосування нематеріальних мотиваційних заходів
Розробка і впровадження системи заходів по формуванню позитивної громадської думки про державну службу і службу в органах місцевого самоврядування	Здійснення на постійній основі заходів щодо забезпечення відкритості та прозорості в роботі органів влади; формування позитивного іміджу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

Загальна картина оцінки ефективності програми може бути об'єктивізована соціологічним інструментарієм (анкетними опитуваннями, фокус-групами, інтерв'ю тощо), який може бути використаний в рамках щорічного моніторингу виконання програми.

7.3. Показники ефективності

Оцінка ефективності реалізації Програми здійснюватиметься за двома напрямками:

1. Оцінка ефективності реалізації Програми по мірі досягнення цільових показників і індикаторів (далі – оцінка).

2. Оцінка бюджетної ефективності Програми.

Оцінка показників забезпечуватиме моніторинг динаміки змін, подій за оцінюваний період для уточнення або корегування поставлених завдань і заходів.

Для оцінки використовуються кількісні цільові показники і індикатори, які відображають виконання заходів Програми.

Оцінка здійснюється по роках протягом всього терміну дії Програми.

Оцінка здійснюється шляхом порівняння фактично досягнутих показників за відповідний рік із затвердженими на рік значеннями цільових індикаторів.

Оцінка здійснюється окремо за кількісними цільовими показниками і індикаторами, що характеризують розвиток державної служби, і за цільовими показниками і індикаторами, що характеризують розвиток служби в органах місцевого самоврядування.

Методика оцінки бюджетної ефективності Програми наведено в додатку 1, розрахунки цільових показників і індикаторів наведені в додатку 2 до Програми.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Створення єдиного кадрового простору щодо оптимізації роботи з персоналом	350,0	350,0	90,0	85,0	90,0	85,0					
Впровадження сучасних методик кадрової роботи	2,7	2,7	0,9	1,8							
Здійснення планування і прогнозування персоналу											
Удосконалення роботи з керівними кадрами											
Створення системи управління знаннями та розвитком професійних якостей персоналу											
Професійна підготовка персоналу	3546,0	2686,0	1389,9	458,4	455,7	382,0	860,0	195,0	205,0	225,0	235,0
Удосконалення програм управління кар'єрою											
Формування резерву кадрів та робота з резервом	1443,0	1443,0	321,3	357,3	368,4	396,0					
Створення умов для ефективної професійної діяльності персоналу	8,3	8,3	2,5		2,8	3,0					
Розвиток соціальних гарантій на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування											
Впровадження нематеріального стимулювання персоналу державного управління											
Проведення PR-заходів з формування іміджу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування											
Всього	5360,0	4500,0	1812,1	905,0	916,9	866,0	860,0	195,0	205,0	225,0	235,0

9. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ

У результаті здійснення заходів, передбачених Програмою, протягом 2011-2015 років, буде досягнуто максимальну доступність та якість державних послуг громадянам, нового, більш високого рівня розвитку кадрового потенціалу державного управління області, змінено суспільне сприйняття державної служби, підвищено правовий та соціальний статус державного службовця і посадової особи місцевого самоврядування, зокрема, за напрямками завдань:

Професіоналізація державної служби, служби в органах місцевого самоврядування

- раціональне формування структури органів державної влади та органів місцевого самоврядування, визначення напрямів їх розвитку;
- сформування комплексу компетентностей, яких не вистачає при виконанні посадових обов'язків;
- поліпшення якості надання адміністративних послуг;
- підвищення ефективності управлінських рішень, збільшення кількості розроблених і впроваджених проектних розробок щодо здійснення реформ; попередження корупційних і інших правопорушень;
- якісна зміна характеристик існуючої організаційної культури органів влади;
- підвищення рівня політичної, правової і організаційної культури управлінців, їх відповідальності перед майбутніми поколіннями;
- оптимізація організаційних процедур, зниження витрат на утримання органів влади за рахунок впровадження інформаційних технологій в управлінський процес.

Створення ефективних механізмів управління персоналом

- створення єдиного кадрового простору органів державного управління області, що дозволить проводити аналіз руху кадрів, раціонально використовувати кадровий потенціал;
- створення механізмів оцінки кадрового потенціалу;
- можливість стратегічного планування людських ресурсів;
- оцінка результативності діяльності персоналу;
- створення передумов зростання відповідальності керівників за результати роботи з кадрами.

Удосконалення процесу професійного розвитку персоналу

- створення дієвої системи управління знаннями та професійного розвитку державно-управлінських кадрів протягом усієї трудової діяльності;
- визначення обсягів і напрямів професійного розвитку персоналу;
- сформування мотивації щодо отримання і застосування знань;
- реформування системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на основі застосування новітніх технологій навчання;
- професійний і особистісний розвиток персоналу шляхом інтеграції внутрішнього і зовнішнього навчання різних форм;

- здійснення самоосвіти і особистісного вдосконалення за допомогою електронних курсів, on-line семінарів, вебінарів, участь в конференціях і конкурсах «Кращий державний службовець», «Кращий посадовець місцевого самоврядування»;

- підвищення рівня професіоналізму і компетентності персоналу;
- виявлення напрямів розвитку (кар'єрне зростання) персоналу;
- створення механізмів для посадового зростання і ротації управлінців;
- створення умов для підготовки дієвого кадрового резерву, розвитку лідерських якостей управлінців;

- збільшення кількості осіб, прийнятих до органів державної влади та органів місцевого самоврядування на конкурсній основі з осіб кадрового резерву.

Підвищення престижу державної служби і служби в органах місцевого самоврядування

- підвищення відкритості та престижу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування і авторитету державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування;

- зменшення плинності кадрів державного управління в області на 20% у порівнянні з 2011 роком та визначення її перспектив.

В комплексі реалізація Програми дозволить досягти якісних змін у соціально-економічному розвитку регіону та наданні публічних послуг населенню.

10. КООРДИНАЦІЯ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ

Загальний контроль за ходом реалізації Програми здійснює управління кадрового забезпечення та з питань нагород Донецької обласної державної адміністрації, постійні комісії Донецької обласної ради з питань науки та освіти, з питань депутатської діяльності, законності та правопорядку, з питань економічної політики, бюджету та фінансів, Управління державної служби Голодержслужби України в Донецькій області, Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Контроль за використанням бюджетних коштів, спрямованих на забезпечення виконання Програми, здійснюється в порядку, встановленому законодавством.

Моніторинг виконання Програми проводиться відповідно до результативних показників.

Відповідальними за моніторинг виконання Програми є управління кадрового забезпечення та з питань нагород облдержадміністрації та Управління державної служби Голодержслужби України в Донецькій області, відділи організаційно-кадрової роботи райдержадміністрацій, відділи кадрової роботи територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади в

Донецькій області, сектор з кадрової роботи та нагород управління правового забезпечення діяльності Донецької обласної ради ті її органів, відділи кадрової роботи виконавчих органів місцевих рад, Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Ефективне проведення моніторингу забезпечить дворівнева система аналізу та контролю результативних показників Програми.

На першому рівні (міста і райони) проводяться роботи щодо збору, аналізу та узагальнення інформації з питань стану реалізації заходів Програми, а також визначення індикаторів цільових показників, а саме:

- кількість наданих адміністративних послуг наданих органом державної влади (органом місцевого самоврядування);
- кількість скарг з питань надання адміністративних послуг;
- кількість програм і проектів щодо соціально-економічного розвитку та здійснення реформ, розроблених та реалізованих органом державної влади (органом місцевого самоврядування);
- частка посад органу влади (органу місцевого самоврядування), для яких затверджені посадові інструкції з урахуванням профілів професійної компетентності посад;
- частка державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування), посадові інструкції яких містять показники результативності;
- кількість державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування), які здійснили протиправні та корупційні діяння,
- кількість державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування), які порушили етичні норми;
- кількість терміналів систем зворотного зв'язку органів управління з зовнішнім середовищем;
- кількість структурних підрозділів органу державної влади (органу місцевого самоврядування), які впровадили внутрішні системи документообігу;
- кількість структурних підрозділів органу державної влади (органу місцевого самоврядування), які впровадили системи міжвідомчої взаємодії органів влади на основі електронного документообігу;
- кількість кадрових служб органів влади, які мають нормативно закріплені функції з управління персоналом;
- частка вакантних посад органу влади (органу місцевого самоврядування), що заміщались на основі конкурсу з осіб кадрового резерву;
- кількість державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування), що взяли участь в навчальних заходах і стажуванні органу державної влади (органу місцевого самоврядування);
- кількість державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування), що пройшли навчання відповідно до регіонального замовлення на підвищення кваліфікації і стажування;

- кількість державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування), що підвищили кваліфікацію за дистанційною формою навчання;

- обсяги витрат на відрядження, пов'язані з професійною підготовкою персоналу;

- індекс довіри громадян до державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування);

- частка фахівців віком до 34 років, що мають стаж державної служби (служби в органах місцевого самоврядування) більше 3 років;

- кількість державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування), що звільнилися з державної служби (служби в органах місцевого самоврядування) до досягнення ними граничного віку перебування на службі;

- показник плинності кадрів.

На другому рівні управлінням кадрового забезпечення та з питань нагород облдержадміністрації, Управлінням державної служби Голодержслужби України в Донецькій області та Донецьким обласним центром перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій проводиться аналіз та узагальнення показників по області.

Підведення підсумків виконання Програми здійснюватиметься на засіданнях колегії облдержадміністрації, регіонального комітету з економічних реформ при облдержадміністрації, Ради з питань державної служби при голові облдержадміністрації, сесії обласної ради. Для детального аналізу ефективності впровадження Програми передбачається підведення підсумків виконання заходів Програми щорічно у червні та грудні місяці.

Додаток 1
до Регіональної програми з розвитку і
управління персоналом в місцевих
органах влади на 2012-2015 роки

МЕТОДИКА

оцінки ефективності реалізації Регіональної програми з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки

1. Оцінка ефективності реалізації Програми здійснюватиметься по двох напрямках:

1.1. Оцінка ефективності реалізації Програми по мірі досягнення цільових показників і індикаторів (далі – оцінка).

1.2. Оцінка бюджетної ефективності Програми.

2. Оцінка показників забезпечуватиме моніторинг динаміки змін, подій за оцінюваний період, для уточнення або корегування поставлених завдань і заходів, що надаються.

3. Для оцінки використовуються цільові показники і індикатори, які відображають виконання заходів Програми.

4. Оцінка здійснюється по роках протягом всього терміну дії Програми.

5. Оцінка здійснюється окремо за цільовими показниками і індикаторами, що характеризують розвиток державної служби, і за цільовими показниками і індикаторами, що характеризують розвиток служби в органах місцевого самоврядування.

6. Оцінка здійснюється шляхом порівняння фактично досягнутих показників за відповідний рік із затвердженими на рік значеннями цільових індикаторів.

7. Оцінка ефективності ходу реалізації цільових показників Програми здійснюється за наступною формулою:

$$E_n = \frac{ID_n}{IC_n} \times 100,$$

де:

E_n – ефективність руху реалізації цільового показника Програми (відсотків);

ID_n – фактичне значення індикатора, досягнутого в ході реалізації Програми;

IC_n – цільове значення індикатора, затвердженого Програмою.

8. Інтегральна оцінка ефективності реалізації Програми визначається за наступною формулою:

$$E = \frac{\frac{ID_1}{IC_1} + \frac{ID_2}{IC_2} + \dots + \frac{ID_k}{IC_k}}{k} \times 100,$$

де:

E – ефективність реалізації Програми (відсотків);

ID – фактичні значення індикаторів, досягнуті в ході реалізації Програми;

IC – цільові значення індикаторів, затверджені Програмою;

k – кількість індикаторів Програми.

9. При значенні інтегральної оцінки ефективності:

- 100 відсотків – реалізація Програми вважається ефективною;

- менше 100 відсотків – реалізація Програми вважається неефективною;

- більше 100 відсотків – реалізація Програми вважається найбільш ефективною.

10. Бюджетна ефективність Програми визначатиметься як співвідношення фактичного використання коштів, запланованих на реалізацію Програми, до затвердженого плану (міра реалізації витратних зобов'язань) і розраховується за формулою:

$$E_{\text{бюд}} = \frac{\Phi_i}{\Phi_{\text{п}}} \times 100,$$

де:

$E_{\text{бюд}}$ – бюджетна ефективність Програми;

Φ_i – фактичне використання коштів;

$\Phi_{\text{п}}$ – плановане використання коштів.

11. Оцінка ефективності реалізації Програми здійснюється відділом кадрової роботи Донецької обласної державної адміністрації.

Додаток 2
до Регіональної програми з розвитку і
управління персоналом в місцевих органах
влади на 2012-2015 роки

ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ І ІНДИКАТОРИ
Регіональної програми з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки

Розвиток державної служби*

№ п/п	Найменування цільових показників	Одиниця виміру	Індикатори			
			2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік
1	2	3	4	5	6	7
1.	Індекс довіри громадян до державних службовців	відсотки	24	34	44	54
2.	Частка посад державної служби, посадові інструкції для яких затверджені з урахуванням профілів професійної компетентності посад	відсотки	20	40	80	100
3.	Частка посад державних службовців, посадові інструкції на які містять показники результативності	відсотки	50	70	90	100
4.	Частка вакантних посад державної служби, що заміщуються на конкурсній основі з числа осіб кадрового резерву	відсотки	14	17	20	22
5.	Частка фахівців віком до 34 років, що мають стаж державної служби більше 3-х років	відсотки	57	60	64	70
6.	Кількість реалізованих інноваційних освітніх програм у сфері державної служби	програм	5	5	6	6
7.	Кількість державних службовців, що взяли участь в навчальних заходах і стажуванні в органі державної влади	осіб	500	650	800	1000

1	2	3	4	5	6	7
8.	Кількість державних службовців, що пройшли навчання відповідно до регіонального замовлення на підвищення кваліфікації і стажування	осіб	1000	1100	1200	1500
9.	Кількість державних службовців, що підвищили кваліфікацію за дистанційною формою навчання	осіб	50	100	150	200
10.	Кількість державних службовців, що звільнилися до досягнення ними граничного віку перебування на державній службі	осіб	180	180	190	190

* Значення цільових індикаторів (показників) розраховані на підставі даних, отриманих за підсумками 2010 року. Вказані значення будуть скоректовані з врахуванням можливих змін за підсумками 2011 року.